

Борисав Чолић
судија Врховног суда Србије у пензији

Права запослених код промене послодавца и неких измена уговорених услова рада

Резиме

Нове одредбе Закона о раду ујиврђују права запослених код промене послодавца, у случају стипитусних промена и приватизације. Послодавац следбеник презима од послодавца прећходника оћићић акћи и све ућворе о раду који важе на дан промене послодавца. Послодавац следбеник дужан је да примењује оћићић акћи послодавца прећходника најмање ћодину дана од дана промене послодавца, осим ако истекне време на који је закључен код послодавца прећходника или буде закључен нови ућвор. Обавеза послодавца прећходника је да послодавца следбеника ћоћићуно и истћинићић обавестћи о ћравима и обавезама из оћићићећ акћиа и ућвора о раду који се ћрене. Послодавац прећходник може да оћкаже ућвор о раду запосленом ако запослени не ћрихватић промену послодавца. Запослени може да буде ћривремено ућућен на рад код друћоћ послодавца на одћоварајући ћосао, ако је ћривремено ћресћала ћоћреба за ћеговим радом, даћи у закућ ћословни ћросћор, или закључен ућвор о ћословној сарадћи, а најдуже на ћодину дана. По истћеку наведеноћ рока или ћресћанку разлоћа збоћ којих је ућућен, запослени има ћраво да захћева враћање на рад и у радни однос код послодавца прећходника.

Кључне речи: Промена послодавца, стипитусне промене, измена уговорених услова рада

Закон о раду, други закони и правни акти

Закон о раду ("Сл. гласник" РС бр. 24/2005 и бр. 61/2005) садржи више нових радно правних института, где су законодавна решења дата у складу са законодавством и директивама Европске уније и у складу са одредбама бројних конвенција и препорука Међународне организације рада, као што су права и заштита запослених код промене послодавца, права запослених код упућивања на рад код другог послодавца и других измена уговорених услова рада, престанак радног односа, отказ уговора о раду од стране запосленог и послодавца, остваривање и заштита права запослених пред судовима и другим државним органима. Закона о раду даје право на одбрану у случају отказа уговора о раду, кроз могућност давања изјашњења запосленог у одређеном року.

Права и обавезе запослених и послодавца

Права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се Законом о раду и посебним законом, у складу са директивама Европске уније и Међународним конвенцијама из области рада. Оне се уређују и колективним уговором и уговором о раду, и правилником о раду када је то законом одређено.

Законом о раду је ближе уређена садржина колективних уговора, општих, посебних и колективних уговора код послодавца.

Посебно значајно и ново право установљено је Законом о раду, а то је учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

Запослени има обавезе утврђене законом: 1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, 2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтеве и правила послодавца у вези са испуњавањем уговора и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавези поштовања рада и пословања код послодавца, о правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду. Послодавац је дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и да затражи мишљење синдиката у свим случајевима утврђеним законом.

Права запослених код промене послодавца

Нове одредбе Закона о раду утврђују права запослених код промене послодавца. Тако у случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца (чл. 147). У том случају

послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запосленог чији се уговор о раду преноси.

Послодавац следбеник је дужан да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока истекне време на који је закључен колективни уговор код послодавца претходника или код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Утврђена је обавеза послодавца претходника да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе (чл. 148 Закона).

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца – следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси. Запосленима с обзиром на све изнето који се на дан промене послодавца налазе у радном односу, не престаје радни однос, већ остају у радном односу код новог послодавца, са свим правима и обавезама који су имали код послодавца претходника. Они остају на пословима које су радили код послодавца претходника све док се не стекну услови за измену уговорених услова рада у складу са чл. 171. Закона о раду. Према томе, ако су код новог послодавца наступили услови за премештај запосленог на друге послове, тај послодавац је дужан да запосленом понуди измену уговорених услова рада, односно да са запосленим закључи анекс уговора о раду.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни о томе да ли прихвата пренос уговора о раду у року од 5 дана од дана достављања обавештења о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

Обавезе послодавца следбеника се састоје од дужности да примењује општи акт послодавца претходника годину дана од промене послодавца, осим: 1. ако истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника и 2. ако код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор. Одредбе о правима запослених код промене послодавца које су поменуте (чл. 147-152) се примењују и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица. Промена власништва друштвеног, односно државног капитала или другог правног лица врши се у складу са Законом о приватизацији ("Сл. гласник РС" бр. 38/01, 18/03 и 45/05).

Треба истаћи да одредбе о правима запослених код промене послодавца које су поменуте се примењују и у случају статусних промена привредног друштва или другог правног лица.

Статусне промене и промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица

Законом о привредним друштвима ("Сл. гласник РС" бр. 125/04 од 22. 11. 2004. год. – чл. 1, 2, 3, чл. 377. и друге одредбе истог Закона), се уређује оснивање привредних друштава и предузетника, управљање друштвима, права и обавезе осни-

вача, ортака, чланова и акционара, повезивање и реорганизација (статусне промене и промене правне форме привредних друштава), престанак предузетника и ликвидација привредних друштава.

Привредна друштва се оснивају као ортачко друштво, командитно друштво, друштво са ограниченом одговорношћу, акционарско друштво – отворено и затворено.

Закон о привредним друштвима регулише реорганизацију привредног друштва под којом се подразумева статусна промена и промена правне форме привредног друштва. Под статусном променом привредног друштва у смислу Закона, се подразумевају основни облици истих, спајање, подела и одвајање. Статусне промене привредних друштава могу се комбиновати као промене спајања и поделе и статусне промене спајања и одвајања. О промени свог статуса привредно друштво одлучује самостално, с тим да је за неке статусне промене потребно да одлука о томе буде донета од сваког привредног друштва које је учесник такве промене.

Спајање уз припајање је статусна промена којом једно друштво престаје да постоји без ликвидације, преносећи другом постојећем друштву целу своју имовину и обавезе, у замену за издавање акција или удела акционарима или члановима друштва престалом спајањем од стране друштва стицаоца.

Спајање уз оснивање је статусна промена којом два или више привредних друштава престају да постоје без ликвидације, преносећи целу своју имовину или обавезе у замену за издавање акција или удела акционарима или члановима престалих друштава.

Закон о привредним друштвима предвиђа и могућност поделе привредних друштава, и то: 1. поделу уз припајање, и 2. поделу уз оснивање.

Промена правне форме (чл. 426 и друге одредбе Закона), је прелазак друштва из једне правне форме у другу. Привредно друштво може променити своју правну форму ако испуњава све законске услове прописане за оснивање нове правне форме привредног друштва. Промена правне форме привредног друштва не доводи до престанка привредног друштва.

Одредбе о правима запослених код промене послодавца (чл. 147-151 Закона о раду), примењују се и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица. Основни правни акт за стицање права по основу приватизације је уговор о продаји капитала, односно имовине који је најважнији правни акт за стицање поменутих права.

Уговор о продаји капитала односно имовине садржи одредбе о: уговорним странама, предмету продаје, уговореној цени, начину решавања питања запослених и друге одредбе о којима се споразумеју уговорне стране. Уговор о продаји сматра се закљученим кад га потпишу купац и Агенција за приватизацију.

Закон о раду и Закон о приватизацији не одређују ближе начин решавања и ублажавања социјално економских последица на положај запослених, осим што Закон о приватизацији уређује могућност раскида уговора о продаји капитала од-

носно имовине (чл. 41), због неиспуњења, поред осталог и ако купац не извршава одредбе о начину решавања питања запослених.

Измена уговорених услова рада

Закон о раду (чл. 171. – 174.) ближе уређује измену уговорених услова рада и закључење анекса уговора о раду у сваком од предвиђених случајева. Послодавац најиме, може запосленом да понуди измену уговорених услова рада првенствено из разлога наведених у одредби чл. 171. тог закона: 1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, 2. ради премештаја на друго место рада код истог послодавца, у складу са условима из чл. 173 Закона, 3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чл. 174. Закона, 4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из чл. 155. ст. 1 тач. 5 Закона (мере за запошљавање – премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација и др.), 5. ради измене уговорених услова рада из чл. 33 ст. 1, тач. 10, 11. и 12. Закона о раду, 6. у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Послодавац је дужан да у случајевима измене уговорених услова рада путем анекса уговора (код премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса и организације рада, премештаја у друго место рада код истог послодавца и упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца), да обезбеди на основу анекса уговора о раду да запослени обавља одговарајући посао, за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду. Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду (чл. 171. ст. 2 Закона).

Послодавац је дакле дужан да запосленог премести на послове за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду са запосленим. У току рада после закључења уговора о раду под измењеним условима у наведеним случајевима (чл. 171. ст. 1 тач. 1, 2, и 3. Закона), запослени остварује право на зараду на основу услова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова.

Закључење анекса уговора о раду

Према чл. 171. ст. 1 тач. 1-6 Закона о раду, послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова о раду (анекс уговора о раду), из разлога наведених у том члану. Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени одбије закључење анекса уговора у смислу чл. 171. ст. 1. тач. 1-4. и закључење анекса уговора о раду у вези са чл. 33 ст. 1. тач. 10. наведеног закона (одбијање измене уговорених услова рада у вези измене основне зараде и елемената за утврђивање радног учинка, накнаде зараде и других примања запосленог).

Ова овлашћења послодавца предвиђена су одредбама чл. 179. ст. 1. тач. 7. и 8 Закона. Према томе, одбијање запосленог да потпише анекс уговора о раду у смислу чл. 171. ст. 1. тач. 6. односно у случају који је утврђен општим актом и уговором о раду не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Закон о раду је оставио могућност послодавцу да и у другим случајевима може да понуди измену уговорених услова рада, када је то претходно предвиђено општим актом и уговором о раду закљученим са запосленим. Неприхватање закључења анекса уговора у тим случајевима не могу бити оправдани разлог за отказ уговора о раду.

Послодавац може да понуди запосленом закључење уговора о раду под измененим условима само из оправданих разлога. Само у том случају одбијање запосленог да закључи такав уговор може да има за последицу отказ уговора о раду.

Понуда за закључивање анекса уговора о раду

Понуду за закључивање анекса уговора о раду послодавац је дужан да достави запосленом у писаном облику, с тим да се из понуде може извести јасан закључак о правој и пуној садржини измена уговорених услова рада. Код измене уговорених услова рада треба имати у виду да само одређене потребе за измену права и обавеза послодавца и запосленог доводе до измене уговорених услова рада. Те промене треба да испуњавају следеће услове: 1. да су те промене и околности наступиле после закључења уговора о раду, 2. да се оне односе на пословање послодавца, 3. да утичу на одређене уговорене услове рада, 4. да се у присуству насталих промена не може остварити сврха већ закљученог уговора о раду, 5. да се њихово дејство може отклонити само кроз измену уговорених услова рада.

Код измене уговорених услова рада и упућивања запосленог на рад код другог послодавца (послодавац следбеник), запослени не мења послодавца на неодређено време, већ само привремено. Запослени се упућује на рад код другог послодавца који не ступа у права и обавезе послодавца претходника.

Послодавац следбеник не преузима већ постојећи уговор о раду, већ са запосленим који се нашао у овој ситуацији закључује посебан – нови уговор о раду и то уговор о раду на одређено време. На овај начин се обезбеђује посао за запосленог за чијим радом је привремено престала потреба код послодавца код кога је био до тог времена у радном односу.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом достави и разлоге за понуду. Разлози треба да садрже рок у којем запослени треба да се изјасни о понуди. Према закону рок за изјашњење не може бити краћи од 8 радних дана. Разлози понуде треба да садрже и податке о правним последицама које могу да настану одбијањем понуде. По самом закону (чл. 172.) сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора, ако се одређено и на прописани начин не изјасни о понуди у наведеном року. Ако запослени одбије понуду за закључење анекса уговора, послодавац може да откаже уговор о раду.

После прихватања понуде за закључивање анекса уговора о раду и самог закључивања тог уговора запослени може у поступку да побија законитост тако закљученог уговора пред надлежним судом.

Најчешћи разлози који се морају навести у посебном писмену поред понуде за закључење анекса уговора о раду могу бити: 1. привремени престанак потребе за радом запосленог, 2. давање у закуп пословног простора послодавцу следбенику, 3. закључивање уговора о пословној сарадњи са послодавцем следбеником, 4. други случајеви утврђени општим актом или уговором о раду. Сви поменути разлози су привременог карактера.

Упућивање на рад код другог послодавца

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао: 1. ако је привремено престала потреба за његовим радом, 2. дат у закуп пословни простор, или 3. закључен уговор о пословној сарадњи са послодавцем следбеником, док трају разлози за његово упућивање а најдуже годину дана (чл. 174. ст. 1. закона).

Ово упућивање на рад код другог послодавца може да се изврши само уз сагласност запосленог и то у напред наведеним случајевима. Упућивање запосленог на рад код другог послодавца може се догодити и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду. У тим случајевима запослени може бити упућен на рад код другог послодавца и на време дуже од годину дана. Такво упућивање на рад може да траје док трају разлози за његово упућивање, значи и знатно дуже од годину дана.

Овакво привремено упућивање на рад код другог послодавца може бити истовремено и упућивање у друго место рада, ако су испуњени услови из чл. 173. ст. 1. тач. 2. Закона (ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места на које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени одлазак и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном превозу).

Треба истаћи да одредбама чл. 173 Закона су предвиђене и друге могућности за премештај запосленог у друго место рада од стране послодавца, код кога у том случају запослени остаје у радном односу: 1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, 2. само уз пристанак запосленог, запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева који су поменути у чл. 173. ст. 1. Закона.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. Може се догодити у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду да запослени буде упућен на рад код другог послодавца и на време дуже од годину дана, ако за то постоје разлози за такво упућивање. Истовремено запослени може код привременог упућивања на рад код другог послодавца бити упућен у друго место рада, ако су испуњени услови и из чл. 173. ст. 1.

тач. 2. (удаљеност места рада до 50 км, обезбеђени јавни превоз уз накнаду трошкова превоза и др.).

Уговором о раду запосленог и послодавца следбеника, који се закључује увек на одређено време, се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца претходника који га је упутио на рад. По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

За време рада код другог послодавца запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено у смислу чл. 79. у вези чл. 174. Закона о раду. Одредбом чл. 79. ст. 1. тач. 2. и ст. 2. Закона о раду, је одређено да запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу чл. 174. Закона.

По самом закону по истеку рока на који је упућен на рад а најдуже у року од 15 дана, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио на рад.

Уговор о раду код упућивања на рад код другог послодавца

Према одредби чл. 37 Закона о раду радни однос се може засновати на време чије је трајање унапред одређено, када су у питању послови наведени у ставу првом поменутог члана: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Из предњег произлази да је радни однос на одређено време радни однос, те да се и у том случају закључује уговор о раду, који поред Закона о раду обезбеђује запосленом све оно што је предвиђено уговором о раду, значи остваривање свих права и обавеза утврђених уговором о раду, законом и општим актом.

Радни однос на одређено време са новим послодавцем у случајевима и под условима предвиђених одредбом чл. 174. Закона о раду је посебан у смислу разлога за заснивање таквог радног односа и услова под којима долази до заснивања таквог радног односа.

Према одредби чл. 174. ст. 1 Закона, запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и то на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом код послодавца код кога је радио до времена упућивања.

На привремени рад код другог послодавца може бити упућен и запослени који је до таквог упућивања био у радном односу на неодређено време код ранијег послодавца.

Услов за такво упућивање је привремени престанак потребе за његовим радом, с тим да су у закону наведени примера ради разлози за такво упућивање, као што је давање у закуп пословног простора, закључење уговора о пословној сарадњи са новим послодавцем и други случајеви предвиђени општим актом или уговором о раду. У овом другом случају запослени може бити упућен на рад код другог послодавца и то привремено и дуже од годину дана, али само уз његову сагласност.

Како је у питању радни однос са по правилу унапред утврђеним временом трајања таквог радног односа, најдуже до годину дана, запослени остварује код другог послодавца права, обавезе и одговорности из радног односа, осим уговорених или општим актом или законом прописаних права и обавеза које остварује код ранијег послодавца.

Запосленом код новог послодавца за време трајања радног односа на одређено време на основу закљученог уговора о раду, може бити отказан уговор о раду али такав отказ не може уследити из разлога предвиђених у чл. 179. тач. 9. Закона о раду. Овом одредбом је предвиђено да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређених послова или дође до смањења обима посла.

Радни однос уз примену института вишка запослених у напред поменутом случају и у другим случајевима заснивања радног односа на одређено време може престати само запосленима који су засновали радни однос на неодређено време.

С обзиром на законски основ упућивања запосленог на рад код другог послодавца у смислу чл. 171. ст. 4. и чл. 174. ст. 1. и стицање својства запосленог на одређено време код новог послодавца, послодавац не може упутити запосленог на рад код неког другог послодавца. Ово из разлога што је за запосленог претходни послодавац код кога је био у радном односу, искористио то право упућивања запосленог код другог послодавца, са законским правом да се запослени може по протеку рока на који је привремено упућен на рад код другог послодавца на основу свог захтева вратити на рад и у радни однос код ранијег послодавца.

Из свих других разлога осим напред поменутих, нови послодавац може отказати уговор о раду на одређено време са запосленим, па и због почињених повреда радних обавеза које могу бити законски или уговорни основ за отказ уговора о раду као што је повреда радних обавеза утврђена општим актом или уговором о раду, непоштовање радне дисциплине прописане актом послодавца, када је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, учињено кривично дело на раду или у вези са радом.

Закључењем уговора о раду на одређено време у смислу напред изнетог запослени заснива нови радни однос који траје најдуже годину дана, а под одређеним условима и дуже у складу са уговором о раду и општим актом.

Према томе сва права, обавезе и одговорности запослени остварује код новог послодавца, осим напред поменутих. При томе запослени који је упућен код дру-

гог послодавца остварује одређена права код ранијег послодавца у складу са уговором о раду и општим актом.

У Закону о раду није наведено која би то права запослени остваривао код ранијег послодавца на основу закона, општег акта и уговора о раду.

На основу свега изнетог може се и поред могућности остваривања појединих права код ранијег послодавца поуздано закључити да запослени који је упућен код другог послодавца за време трајања уговора о раду на одређено време, значи привремено код тог послодавца остварује своја права, обавезе и одговорности. Не постоје два радна односа истовремено, нити је то могуће с обзиром на решења у закону и одређивање правног појма радног односа на неодређено и одређено време и њихову садржину.

На страни запосленог постоји само једна значајна правна сигурност и правна моћ у време када му престане радни однос заснован услед привремене потребе код другог послодавца, а то је право да захтева да се врати на рад и у радни однос код ранијег послодавца.

Запослени може да захтева поновно заснивање радног односа код ранијег послодавца, али не мора да користи то своје право, или прецизније речено правну моћ.

Права према ранијем послодавцу запослени остварује пре свега на основу чл. 174. ст. 6. Закона о раду, јер је заправо од ранијег послодавца и упућен на рад код другог послодавца са ограниченим роком трајања новог радног односа.

Према ставовима актуелне судске праксе запослени код другог послодавца има право да се врати на рад и у радни однос код ранијег послодавца и пре истека рока на који је упућен код другог послодавца и са којим је заснован радни однос на одређено време. Разлог раскида уговора о раду на одређено време пре истека рока на који је заснован може бити и раскид уговора о пословној сарадњи, раскид уговора о закупу пословног простора или раскид и престанак постојања неког другог правног посла који је био законски и правни основ упућивања на рад код другог послодавца. Враћање запосленог на рад у смислу чл. 79. ст. 2. Закона о раду код ранијег послодавца, се може остварити у року од 15 дана од дана престанка радног односа код другог послодавца.

Запослени код другог послодавца може поставити захтев за враћање на рад код ранијег послодавца и у свим другим случајевима.

Права запослених и актуелна судска пракса

Из предњег текста произлази неколико разлика између права запослених код промене послодавца и права код измене уговорених услова рада: 1. Упућивање на рад код другог послодавца је увек привремено, и траје док трају разлози за упућивање најдуже годину дана, уз сагласност запосленог и дуже од годину дана, у сваком случају на одређено време. Код промене послодавца преузимање запослених у радни однос је по правилу неограничено временски, а исто тако и код промене

власништва над капиталом привредног друштва. 2. Послодавац код кога је запослени упућен на рад са запосленим закључује уговор о раду на одређено време. Овим уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад. 3. Послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца. 4. У случају упућивања на рад код другог послодавца, када престане засновани радни однос на одређено време, запослени има право да захтева да се врати на рад код ранијег послодавца. Ако таквог захтева нема, нема ни поновног заснивања радног односа са ранијим послодавцем. 5. Решавање вишка запослених у случају престанка потребе за њиховим радом у смислу чл. 153. ст. 1. и чл. 155. ст. 1. тач. 5. може да се реши и премештајем на рад код другог послодавца, што представља правни основ за заснивање радног односа на неодређено време, а не привремено како је то случај код упућивања на рад код другог послодавца.

Упућивање на рад код другог послодавца може да се догоди када је привремено престала потреба за његовим радом код ранијег послодавца и представља један од облика остваривања измене уговорених услова рада.

Према најновијој судској пракси Врховног суда Србије заснивање радног односа на одређено време је могуће само у случајевима предвиђеним законом и у трајању чија је дужина законом одређена.

Према другом актуелном ставу Суда нерентабилност у пословању и немогућност послодавца да запосленима обезбеди посао којим би остварили право на рад и зараду, може бити оправдан разлог престанка уговора о раду. Упућивање на рад код другог послодавца је привремено али веома успешно разрешавање радно правног статуса запосленог у измењеним условима који оправдавају закључење уговора о раду на одређено време.

Послодавац може да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима само из оправданих разлога. Одбијање запосленог да закључи такав уговор значи отказ уговора о раду.

Анекс уговора о раду у измењеним условима закључен са ранијим послодавцем је правни основ за закључење уговора о раду на одређено време са другим послодавцем. У том случају постоји само један радни однос на одређено време и право запосленог када такав радни однос престане да захтева враћање на рад и у радни однос код ранијег послодавца.

**Borisav Colic,
Retired Supreme Court Judge, Belgrade**

RIGHTS OF EMPLOYEES WHEN EMPLOYER CHANGES ITS STATUS AND SOME OTHER CHANGES OF THE AGREED WORKING CONDITIONS

Summary

New provisions of the Labor Law determine the employee rights at the change of the employer, in the case of status changes and privatization. The employer successor takes from the employer predecessor the general act and all the work contracts which are valid on the day of change of the employer. The employer successor is obliged to apply the general act of the employer predecessor for at least one year from the day of the employer change, except if the collective contract concluded by the employer predecessor runs out or a new contract is concluded. Obligation of employer predecessor is to fully and honestly inform the employer successor about the rights and obligations from the general act and the labor contract which are being transferred. Employer successor can cancel the labor contract with the employee who doesn't accept the change of the employer.

The employee can be temporarily transferred to work with other employer at a suitable job post, if the need for his work has temporarily ceased to exist, the premises were leased or a contract of work cooperation was concluded, and that at the longest for one year time. At the end of the mentioned period and disappearance of the reasons why the employee was transferred, the employee has the right to demand to be returned to his job and employment with the employee predecessor.

Key words: *change of the employer, status changes, change of contractual work conditions*